

УДК 159.9: 331

## **ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПСИХОЛОГА ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОМУ ОТБОРУ КАНДИДАТОВ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ**

**Н.В. Кругова<sup>1</sup>, И.М. Филинова<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Тверской государственной медицинский университет

<sup>2</sup>Тверской государственной университет

В статье рассмотрены особенности труда психолога по оценке профессиональной пригодности кандидата при помощи требований нормативных документов и метода обобщения независимых характеристик.

**Ключевые слова:** *профессионально-психологический отбор, профессиональный стандарт, профессиональная пригодность, карта личности.*

Основным направлением деятельности психолога по профессионально-психологическому отбору кадров является вероятностная оценка профессиональной пригодности кандидата, изучение возможности овладения им определенной специальностью, достижения требуемого уровня мастерства и эффективного выполнения профессиональных обязанностей [3].

В соответствии с рекомендациями М.Ю. Шейниса основными этапами профессионально-психологического отбора должны быть [4]:

- создание кадровой комиссии;
- формирование требований к рабочим местам;
- объявление о конкурсе в средствах массовой информации;
- собеседование в отделе кадров;
- оценка кандидатов на соответствие психологическим критериям;
- медицинское обследование здоровья и работоспособности кандидатов;
- комплексная оценка кандидатов по рейтингу и формирование окончательного списка;
- заключение кадровой комиссии по выбору кандидатуры на вакантную должность;
- утверждение в должности, заключение контракта;
- оформление и сдача в отдел кадров документов кандидата.

Для оценки кандидата по объективным критериям, представляемым его будущей профессиональной деятельностью, необходимо опираться на требования профессиональных стандартов,

разработка которых ведется Министерством труда и социальной защиты с 2013 г. по всем профессиям рабочих, специалистов и служащих.

На примере профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», введенного в действие 6 октября 2015 г., рассмотрим его структуру, которая включает следующие позиции [2]:

- общие сведения о виде профессиональной деятельности;
- описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт, – функциональная карта вида трудовой деятельности;
- характеристика обобщенных трудовых функций с указанием видов трудовых действий, необходимых умений и знаний;
- сведения об организациях-разработчиках профессионального стандарта.

Знакомство кандидата с профессиональным стандартом будущей профессиональной деятельности позволит ему на основе самооценки решить, в какой степени эта деятельность его устраивает и ему подходит. Данный этап позволяет в самой общей форме определить, стоит ли кандидату принимать участие в конкурсе на данную вакансию.

На этапе непосредственно конкурсного отбора изучаются биографические, профессиональные, психологические и медицинские данные всех кандидатов на замещение вакантной должности. Результат анализа данных оформляется в виде рейтинга кандидатов, в составлении которого участвуют сотрудники кадровой службы и психолог.

Затем две-три кандидатуры, наиболее подходящие из всех претендентов, представляют на рассмотрение руководителю предприятия. После чего документы утвержденных руководителем кандидатов передаются в отдел кадров для оформления приказа о приеме на работу, подписания контракта и других необходимых документов.

Задача психолога при организации профессионально-психологического отбора – сформировать обоснованные требования к претендентам на различные должности, а также, используя валидные и надежные методики, оценить степень соответствия каждого конкретного человека той или иной вакантной должности, определив степень соответствия характерологических, мотивационных, эмоционально-волевых и коммуникативных характеристик испытуемого требованиям вакантной должности.

Эти требования оформляются в виде психологических критериев оценки профессиональной пригодности на основе психологического профессионального анализа деятельности, который включает в себя:

- изучение нормативных документов (профессиональный стандарт, положение о структурном подразделении, должностные инструкции, ведомственные инструкции и приказы, приказы и распоряжения дирекции предприятия);

– экспертная оценка требований профессии (в качестве экспертов выступают ведущие специалисты в изучаемой области).

Для организации профессионально-психологического отбора психолог использует разработанную К.К. Платоновым на основе его метода обобщения независимых характеристик модифицированную карту личности, корректируя ее под конкретную профессию на основе мнений экспертов – начальников структурных подразделений, ведущих специалистов – и нормативных документов. Данный метод не потерял своей актуальности, и может применяться с небольшими коррективами [1].

Исследование эталонных представлений экспертов о личности специалиста производится с использованием метода балльных оценок. Эксперты оценивают важность качеств, представленных в карте личности, скорректированной в процессе обсуждения ее с начальниками отделов, изучения служебных характеристик, нормативных документов по специальности.

Карта личности представляет собой список различных качеств человека и построена по принципу полярных профилей, т. е. характеризуемое качество выражено двумя противоположными значениями: «исполнительный – безответственный», «корректный – бестактный» и т.п. Это делает каждое качество более понятным для эксперта.

Каждое качество оценивается с помощью цифр два раза: а) является ли данное качество при хорошей работе в данной профессии (специальности) совершенно необходимым – 2, желательным – 1, безразличным – 0; б) нужно ли это качество при работе в данной профессии (специальности) всегда – 2, иногда – 1, никогда – 0.

Таким образом, на бланке ответа напротив каждого номера качества получится двузначное число.

Следующим этапом деятельности психолога по проведению профессионально-психологического отбора является избрание психодиагностических методик и составление формулы профессиональной пригодности.

Количество методик подбирается исходя из того, чего в результате корреляционного анализа между показателями каждой методики и степенью успешности сотрудника необходимо добиться для оценки каждого элемента профессиональной пригодности.

На этапе составления формулы профессиональной пригодности все выявленные на основе метода независимых характеристик требования рассматриваются в качестве двух основных блоков: 1) мотивационный аспект, 2) операциональная часть.

Для составления формулы профессиональной пригодности мотивационный аспект («М») описывается следующими характеристиками: профессиональная направленность специалиста, ведущие ценностные ориентации и потребности, а также потребности,

которые в значительной мере удовлетворяются в трудовом коллективе и через профессиональную деятельность.

Операциональная часть включает совокупность интеллектуальных (И), эмоционально-волевых (ЭВ), коммуникативных (К), характерологических и поведенческих характеристик (Х).

Профессиональная пригодность (ПП) рассчитывается по формуле:

$$ПП = И + ЭВ + К + Х + М,$$

в которой объединены характеристики мотивационного аспекта и операциональной части.

Затем при помощи методики ГОЛ (групповая оценка личности) психолог формирует выборку представителей профессиональной группы. На данной выборке определяется общий показатель успешности профессиональной деятельности. Затем, высчитывая среднее арифметическое значение соответствующих групп качеств, определяют успешность: 1) интеллектуальную (гибкость и логичность мышления, знание нормативных документов по специальности, критический ум, креативность в работе, понимание людей на уровне интуиции); 2) эмоционально-волевою (дисциплинированность, педантичное отношение к установленным законам и правилам, организованность, честность, тщательность, настойчивость, ответственность, решительность); 3) коммуникативную (доброжелательность, тактичность, чуткость, отзывчивость); 4) поведенческую (трудолюбие, исполнительность, оперативность, высокая работоспособность, самокритичность, уверенность в себе, самостоятельность, инициативность, справедливость).

Данный метод определения степени профессиональной пригодности построен на использовании корреляционного метода, позволяющего исследователям изучать большой набор переменных, которые недоступны проверке с помощью экспериментальных исследований.

Еще одно преимущество корреляционного метода состоит в том, что он дает возможность изучать многие аспекты личности в естественных условиях реальной жизни.

Третье преимущество корреляционного метода заключается в том, что иногда с его помощью можно предсказать некоторое событие, зная другое.

Вместе с тем корреляционные критерии имеют ряд недостатков. Во-первых, связь данного фактора с успешностью деятельности может быть криволинейной. Во-вторых, не исключено, что самым важным результатом исследования является как раз факт низких и средних значений данного личностного фактора в обследованной выборке, а корреляционный анализ не учитывает этого.

Дальнейшая деятельность психолога по проведению профессионально-психологического отбора включает последовательное решение ряда задач связанных с выделением факторов, влияющих на успешность профессиональной деятельности; с непосредственным общением с кандидатом; с количественной оценкой степени профессиональной пригодности кандидата.

Подробное рассмотрение этих аспектов труда психолога будет продолжено в следующих статьях.

### **Список литературы**

1. Платонов К.К. Структура и развитие личности: психология личности [Электронный ресурс]/ К.К. Платонов, А.Д. Глоточкин. М.: Наука, 1986. 256 с. URL: <http://lib.mgppu.ru/OpacUnicode/index>.
2. Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом». [Электронный ресурс]. URL: <https://www.consultant.ru>
3. Управление персоналом: словарь-справочник. [Электронный ресурс]. URL: <http://psyfactor.org/personal0.htm>
4. Шейнис, М.Ю. Рабочая книга психолога организации. Самара: Изд. дом «Бахрах-М», 2001. 224 с.

### **PSYCHOLOGIST'S ACTIVITIES ON PROFESSIONAL AND PSYCHOLOGICAL SELECTION OF CANDIDATES DURING RECRUITMENT**

**N.V. Krugova<sup>1</sup>, I.M. Filinova<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Tver State Medical University

<sup>2</sup>Tver State University

The article describes the features of the psychologist's labor on assessment of professional suitability of the candidate using claims of regulations and method of generalization of independent characteristics.

**Keywords:** *professional psychological selection, professional standard, professional suitability, identity card.*

*Об авторах:*

КРУГОВА Наталья Владимировна, кандидат психологических наук, доцент кафедры судебной медицины с курсом правоведения ГБОУ ВПО Тверской государственной медицинской университет Минздрава России (170100, г. Тверь, ул. Советская, д. 4), e-mail: [mikanat1@rambler.ru](mailto:mikanat1@rambler.ru)

ФИЛИНОВА Ирина Михайловна, кандидат психологических наук, доцент кафедры психология ФГБОУ ВО «Тверской государственной университет» (170100, г. Тверь, ул. Желябова, д. 33), e-mail: [fim-05@mail.ru](mailto:fim-05@mail.ru)